العنوان:	تنمية الإبداع في المنظمة المتعلمة
المصدر:	المجلة العربية للإدارة - المنظمة العربية للتنمية الادارية (مصر)
المؤلف الرئيسي:	الفاعوري، رفعت عبدالحليم
المجلد/العدد:	مج 33, ع 1
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2013
الشهر:	يونيو
الصفحات:	ط - ي
رقم MD:	474839
نوع المحتوى:	افتتاحيات
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	التخطيط الإداري، الإدارة العامة ، الفكر الإداري، المنظمة المتعلمة، الإبداع الإداري، التنمية الإدارية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/474839

افتتاحيـــة العـــدد

تنمية الإبداع في المنظمة المتعلمة

يعتبر مفهوم المنظمة المتعلمة (Learning Organization) والمواضيع التي يشتمل عليها واحـداً مـن أكثـر المجالات الإدارية حداثة واهتماماً في الآونة الأخيرة. ويجد المتتبع للأدبيات العلمية اختلافات واضحة بين رجال الفكر، فيما يتعلق بدراسة المنظمة المتعلمة، فهنالك صعوبة في الوصول إلى تعريـف دقيق يرسم الإطـار الهيكلي الشـامل، والذي يحدد مجمل الأنظمة والعمليات والسلوكيات اللازمة لبنائها، ويرجع ذلك إلى أن مفهوم المنظمة المتعلمـة يضـم عدداً كبيراً من المفاهيم والقضايا المتأصلة في مجالات علمية متعددة مثل علم السياسة والاقتصاد والاجتماع والأحيـاء وعلم التحكم ونظرية التنظيم. وعلى هذا الأساس اتجه الباحثون إلى دراسته من زوايا متعددة، ومن مناظير مختلفة، كل باحث بحسب المنطق الذي اعتمده كوسيلة لبنائها، وهو السبب الرئيس لهذا التباين.

ولاستيعاب مفهوم المنظمة المتعلمة بشكل أفضل، يرى "كوفمان" و"سينج" أنه لا يمكن لأي من المنظمات أن تصل إلى درجة يطلق عليها منظمة متعلمة، فهي مجرد عبارة لفظية تحمل في مضمونها عدداً من المبـادئ والقـيم، تـدعو المنظمات إلى تبني أنماط تفكيرية حديثة، ضمن إطار من فلسفة وثقافة تنظيمية، وهي عبارة عن رحلة ليس لها نهاية أو (رحلات تعلم)، فهي بمثابة الأفق الذي تبذل المنظمة جهوداً للوصول إليه، وتتقدم المنظمات إليه بـدرجات متفاوتـة. وبالتالي يجب اكتشاف الأنظمة والأدوار التي من شأنها تشكيل بيئة تنظيمية ملائمة، تهدف إلى خلق المعرفـة وغـرس ثقافة التعلم والتفكير لدى الأفراد، والتي من الممكن أن تسهم بشكل ما على قدرة المنظمة في إدارة الإبداع.

في الأدبيات النظرية، كثيراً ما يتم الاستشهاد بالمنظمات اليابانية كأمثلة على المنظمات المتعلمة. فهناك من يـرى أن المنشآت اليابانية التي تنشط في منافسات التجارة الدولية في الوقت الحاضر تدين بقدرتها الإبداعيـة لنـوع الإدارة اليابانية الحديثة وليس نظام الإدارة الياباني التقليدي.

وهناك من يقارن بين أنظمة العمل والتعويض الأمريكية واليابانية واختار لذلك بُعدي الأمـن الـوظيفي وتقلـب الأجور، حيث الأمن الوظيفي ضروري للإبداع لكنه غير كافٍ، كما أن الأمن الوظيفي مع أجر ثابت بالإضـافة إلـى تشارك في الأرباح يمنح المستخدمين الأمن والحافز للإبداع وقبول التغيير. ويضيف "دراكر" إلى ما سبق أن المنظمـة المتعلمة المبدعة قد تتسم بما يلي:

- تدرك معنى الإبداع وديناميكيته وخصائصه.
- تدرك أن الإبداع يحتاج إلى استراتيجية خاصة.
- تدرك أن الإبداع يحتاج إلى أهداف عامة وخاصة ومقاييس معينة تختلف عن الأهداف الإدارية الأخرى.
- أن تنظيم وهيكل المنظمة الإبداعية مختلف حسب طبيعة المنظمة.

إن الإبداع التنظيمي يأخذ أشكالا متعددة فقد يكون الإبداع في الإنتاج، أو في مهـارة أداء الأفـراد، أو حجمهـا، أو محتوياتها، أو درجة الجودة العالية للناتج، وإقبال الجمهور عليها والتنوع في الخدمات التـي تقـدمها أو تطـوير سـلعها وأنظمتها. أي أن الإبداع في المنظمة لا يقتصر على جهة معينة من المنظمة. وقد يكون التغيير في طريق الإنتاج أو النقل أو التوزيع أو إيجاد طرق جديدة للتعامل مع الموردين أو المنافسين أو تطوير طرق تنظيم المنظمة وإدارة الأفراد فيها.

يعد تنمية الإبداع وتطويره من الموضوعات المهمة التي على المنظمة أن تعتني بها، حيث إن المنظمات الناجحة والمتميزة في أدائها وإنجازاتها هي تلك التي تعطي للإبداع جانباً من اهتمامها، إذ إنها تقوم بدعم الأفراد المبدعين وتشجع السلوك الإبداعي لديهم، كما أنها توفر للأفراد كافة مستلزمات الإبداع وتمنحهم السلطات والصلاحيات التي يحتاجونها لترجمة السلوك الإبداعي إلى إبداعات فعلية.

وفي هذا السياق، هناك مجموعة من الإرشادات التي يمكن للمنظمة وللمديرين العمل بها لتحفيز وتطوير الإبداع، نذكر منها:

- يجب أن تكافئ وتشجع السلوك الإبداعي حيثما وجد، فالشيء الذي يكافأ نجده يميل للتكرار.
- لا تعاقب الفشل لأنه فشل، ولكن إذا كان لابد من العقاب فيجب أن يكون لأولئك المتقاعسين عن العمل أو الذين يتجاوزون القيم والأخلاق التنظيمية.
- واقترح العالمان نيكي وريتنر (Kinicki & Kreitner) مجموعة من الوسائل على المدراء استخدامها لتنمية وتحسين إبداع الأفراد العاملين في المنظمة وهي:
- إيجاد مناخ تنظيمي وبيئة ملائمة لدعم الفكر الإبداعي للعاملين.
- تشجيع العاملين ليكونوا منفتحين على الأفكار والخبرات الجديدة.
- توفير عمل مثير لاهتمام العاملين يساعد على إيجاد الشعور بالنمو الشخصي.
- تشجيع بيئة عمل منفتحة وخالية من السلوك الدفاعي.
- تشجيع المبدعين على الاتصال فيما بينهم.
- مشاركة المدير وموظفيه في التدريب الإبداعي.
- مكافأة السلوك الإبداعي.

ومن هنا نستنتج أنه يمكن للمنظمة تنمية الإبداع لديها باستخدام وسائل متعددة يتم من خلالها تحفيز الأفراد نحو السلوك الإبداعي، مع ضرورة توفير الدعم والتشجيع لهذا السلوك من القيادة ومع إيجاد المناخ النفسي والعملي الملائم والمشجع للإبداع.

وبسبب أهمية الإبداع وحاجة المنظمات الحديثة له، تبرز أهمية وجود إدارة ترعى الإبداع وتوفر المقومات اللازمة لنجاحه بما يخدم أهداف التنظيم ويوفر المنفعة القصوى للمنظمة.

رئيس التحرير

أ.د. رفعت عبد الحليم الفاعوري

مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية